

An das
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at

gaw@bka.gv.at
+43 1 53 20 244, Nulltarif: 0800 206 119
Taubstummengasse 11, 1040 Wien

sowie an das Präsidium des Nationalrates
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, 15. Jänner 2021

Stellungnahme der GAW zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 (UG), das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) und das Hochschulgesetz 2005 (HG) geändert werden

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** (GAW) nimmt zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 (UG), das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (HS-QSG) und das Hochschulgesetz 2005 (HG) geändert werden, folgendermaßen Stellung:

Zu Z 46 (§ 42 Abs. 2):

Aufgabe der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKG) der österreichischen Universitäten ist es laut § 42 Abs 1 UG, Diskriminierungen durch Universitätsorgane entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. Konkret üben sie die Aufsicht über Bewerbungsverfahren, die Kontrolle der Zusammensetzung von Kollegialorganen und die Kontrolle von Wahlvorschlägen für den Senat aus. Der AKG ist daher primär ein Aufsichts- oder Kontrollorgan und kein Vertretungsorgan wie etwa der Senat oder der Betriebsrat.

Bis jetzt sind die Mitglieder des AKG vom Senat entsandt worden (§ 42 Abs. 2). In der vorliegenden Novelle wird bestimmt, dass die Mitglieder in Hinkunft zu wählen sind.

Aus Sicht der GAW ist dies zu hinterfragen, da grundsätzlich Mitglieder von Aufsichtsgremien entsandt, nicht gewählt werden. Wie sich jene Personen, die sich einer solchen Wahl stellen, vorweg präsentieren können oder sollen, um ihr künftiges Engagement und ihre Vorstellungen für eine Tätigkeit im Arbeitskreis vorzustellen, ist unklar. Sichergestellt bleiben muss, dass die

Mitglieder des Arbeitskreises über entsprechende Kenntnisse und Sensibilität im Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsbereich verfügen. Auch andere Kollegialorgane, in denen fachliche Kenntnisse zur Ausübung der Tätigkeit notwendig sind, werden nicht gewählt (z.B. Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen). Die GAW schlägt daher vor, die bisherige Regelung der Entsendung beizubehalten.

Begrüßt wird, dass die Novelle ausdrücklich vorsieht, dass aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises nunmehr auch eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter des / der Vorsitzenden zu wählen ist. Um sicherzustellen, dass die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen auch bei hoher Belastung ihre Aufgaben zeitgerecht und mit entsprechender Qualität ausüben können, wird angeregt, die Funktion der Stellvertretung nicht auf eine Person zu beschränken, sondern für die Festlegung der notwendigen Anzahl von Mitgliedern objektive Kriterien aufzustellen.

Gerade hinsichtlich der Unabhängigkeit und Effektivität von Gleichbehandlungsstellen haben der Europarat (ECRI) (General Policy Recommendation Nr 2 vom 7.12.2017) und die Europäische Kommission (Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22.6.2018) **Empfehlungen zu Standards** angegeben, die in diesem Zusammenhang jedenfalls berücksichtigt werden sollten.

Die Novelle enthält weiters die Bestimmung, dass der Senat für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Verhältnis der Gruppen der Universitätsangehörigen (gemäß § 25 Abs. 3) in der Satzung festzulegen hat. Schon bisher hat sich gezeigt, dass Mitglieder aus der Kurie der Professor_innen schwer zu gewinnen sind. Zudem sollte bei der Auswahl der Mitglieder die Qualifizierung für diese Funktion im Vordergrund stehen und nicht die Erfüllung bestimmter Paritäten. Die verbindliche Festlegung von Verhältnissen von Gruppen der Universitätsangehörigen durch den Senat erscheint daher problematisch; die GAW erachtet stattdessen die Beibehaltung einer flexiblen Regelung für sinnvoll.

Nicht nachvollziehbar erscheint, weshalb künftig eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und im Senat unzulässig sein soll. Gemäß § 42 Abs 3 UG sind die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bei der Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Art. 81c B-VG). Weitere Befangenheits- und Unvereinbarkeitsregeln erscheinen aus der Sicht der GAW nicht erforderlich. Zu bedenken ist außerdem, dass kleine Universitäten und Universitäten mit einem geringen Frauenanteil unter den Lehrenden Schwierigkeiten bei der gesetzeskonformen Besetzung von Gremien haben könnten, da ja sowohl in Kollegialorganen als auch im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine ausreichende Anzahl von Frauen vertreten sein muss.

Zu Z 78 (§ 59 a Abs. 1):

Die neu vorgesehene Verpflichtung für Studierende, in jedem Studium, zu dem eine Zulassung besteht, in den ersten vier Semestern insgesamt eine Studienleistung im Umfang von

mindestens 24 ECTS-Anrechnungspunkten zu erbringen, erscheint für Studierende mit Betreuungspflichten problematisch, zumal sie bei Beurlaubung die Familienbeihilfe verlieren. Insbesondere im Fall einer plötzlichen Belastung (z.B. durch schwere Krankheit eines Kindes) erachtet die GAW die zwingende Exmatrikulation und Sperre für 10 Jahre in dem belegten Fach höchst problematisch. Hier wird dringend die Einführung von Ausnahmekriterien, die im Hinblick auf Gleichstellungserwägungen vor allem genderspezifische Aspekte beinhalten müssen, angeregt.

Zu Z 139 (§ 107 Abs. 1):

Aus der Sicht der GAW ist die geplante Regelung, wonach alternative Zuordnungen zu Personalgruppen im Rahmen einer Ausschreibung möglich sein sollen problematisch. Nach den Erläuterungen sollte dies dem Zweck dienen, die Zuordnung zu einer Personalgruppe erst dann vorzunehmen, wenn die Bewerbungen eingegangen sind und die Qualifikationen der Bewerber_innen beurteilt werden kann. Nach Ansicht der GAW ist eine solche Möglichkeit in hohem Ausmaß geeignet, die Transparenz und Objektivität eines Auswahlverfahrens zu verzerren. Wie jedes andere Unternehmen auch, muss sich die Universität vor einer Ausschreibung darüber im Klaren sein, welche Anforderungen für zu besetzende Positionen erforderlich sind. Sollten keine der eingegangenen Bewerbungen den Qualifikationskriterien genügen, ist neu auszuschreiben. Eine Auswahl alternativer Personalgruppen birgt nach Ansicht der GAW die hohe Gefahr von Intransparenz in den Auswahlprozess und erhöht das Diskriminierungspotential beim Bewerbungsprozess.

Mit freundlichen Grüßen



Mag.^a Sandra Konstatzky

Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft